

Desain Program Pelaporan yang Optimal: Analisis Kualitatif Terhadap Efek Pemberian Insentif dan Dinamika Keterlibatan Pelapor

¹Eka Wahyu Kasih*, ²Ngadi Permana, ³A. Sigit Pramono Hadi

¹Akuntansi, STIE Kasih Bangsa, Jakarta, Indonesia,

²Akuntansi, STIE Kasih Bangsa, Jakarta, Indonesia,

³Manajemen, STIE Kasih Bangsa, Jakarta, Indonesia,

Email : ¹eka@stiekasihbangsa.ac.id, ²ngadi@stiekasihbangsa.ac.id, ³chaidir@stiekasihbangsa.ac.id,

Abstract. *This study aims to analyze the optimal design of whistleblowing programs, focusing on the effects of incentives and the dynamics of whistleblower engagement. Through a qualitative literature review, the research explores the impact of financial incentives on the effectiveness of whistleblowing programs and how factors such as organizational culture and management support influence whistleblowers' decisions. The findings show that while financial incentives are effective in encouraging reporting, excessive incentives can reduce the quality of the information provided. On the other hand, factors such as anonymity and protections for whistleblowers significantly increase their engagement. This study highlights the importance of a holistic approach that combines financial and non-financial incentives with strong protections for whistleblowers to ensure program effectiveness. Furthermore, policy implications suggest the need for continuous evaluation of whistleblowing programs to ensure they remain relevant and effective in detecting violations across different sectors. Although this study provides valuable insights, several limitations, including its focus on literature sourced from the United States and the absence of empirical data, affect the generalization of the findings. Therefore, further research is necessary to test these findings in various organizational contexts and environments.*

Keywords: *whistleblowing, financial incentives, reporting, whistleblower engagement, reporting programs*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis desain program pelaporan yang optimal dengan fokus pada efek pemberian insentif dan dinamika keterlibatan pelapor (whistleblowers). Melalui metode kajian pustaka kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi dampak insentif finansial terhadap efektivitas program pelaporan serta bagaimana faktor-faktor seperti budaya organisasi dan dukungan manajemen memengaruhi keputusan pelapor. Temuan menunjukkan bahwa insentif finansial, meskipun efektif dalam mendorong pelaporan, dapat menurunkan kualitas informasi jika terlalu tinggi. Di sisi lain, faktor seperti anonimitas dan perlindungan bagi pelapor meningkatkan keterlibatan pelapor secara signifikan. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan holistik yang mengombinasikan insentif finansial dan non-finansial serta perlindungan yang kuat terhadap pelapor untuk memastikan efektivitas program. Selain itu, implikasi kebijakan menunjukkan perlunya evaluasi terus-menerus terhadap program pelaporan agar tetap relevan dan efektif dalam mendeteksi pelanggaran di berbagai sektor. Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang penting, beberapa keterbatasan, termasuk fokus pada literatur yang bersumber dari Amerika Serikat dan ketiadaan data empiris, memengaruhi generalisasi hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk menguji temuan ini di berbagai konteks dan lingkungan organisasi.

Kata Kunci: whistleblowing, insentif finansial, pelaporan, keterlibatan pelapor, program pelaporan

1. PENDAHULUAN

Whistleblowing, atau pelaporan dugaan pelanggaran hukum atau etika di suatu organisasi, telah menjadi fokus perhatian yang signifikan di dunia bisnis dan regulasi. Dalam beberapa tahun terakhir, kebijakan insentif untuk *whistleblower* telah dikembangkan sebagai cara untuk mendorong individu melaporkan kecurangan dan pelanggaran lainnya. Salah satu langkah penting dalam hal ini adalah program *whistleblower* yang diterapkan oleh Securities and Exchange Commission (SEC) di Amerika Serikat, yang dimulai pada Juli 2010 sebagai bagian dari Dodd-Frank Act. Program ini memberikan insentif berupa penghargaan finansial

bagi *whistleblower* yang memberikan informasi yang berguna tentang kesalahan perusahaan (Clayton, 2018). Meskipun ada banyak manfaat dari insentif ini, terdapat juga tantangan dan kritik yang harus diperhatikan, terutama terkait dengan kualitas informasi yang diterima oleh regulator dan dinamika keterlibatan pelapor.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis kualitatif terhadap efek pemberian insentif dan dinamika keterlibatan pelapor dalam program pelaporan. Salah satu aspek penting dari program *whistleblowing* adalah ukuran insentif yang ditawarkan kepada *whistleblower*. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa insentif yang lebih besar dapat mendorong lebih banyak pelaporan, tetapi juga dapat berdampak negatif terhadap kualitas informasi yang diberikan (Lin, Tang, & Zhang, 2024). Penemuan ini menunjukkan bahwa semakin besar penghargaan yang ditawarkan, semakin rendah kualitas informasi yang diterima oleh regulator dari laporan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan karena pelapor mungkin lebih cenderung mengajukan laporan yang kurang substansial hanya untuk mendapatkan imbalan finansial, yang pada akhirnya dapat merugikan efisiensi regulator dalam mendeteksi kecurangan (Bowen et al., 2010; Dey, Heese, & Pérez-Cavazos, 2019).

Kritik terhadap batasan insentif juga muncul, di mana beberapa praktisi berpendapat bahwa batasan ini dapat mengurangi motivasi *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan. National Whistleblower Center mengungkapkan keprihatinan bahwa pengurangan penghargaan akan mengurangi insentif bagi *whistleblower* untuk melaporkan kesalahan (National Whistleblower Center, 2018, 2019). Dalam konteks ini, penting untuk menganalisis bagaimana perubahan pada ukuran insentif dapat memengaruhi strategi pelapor dan efisiensi deteksi oleh regulator.

Salah satu kontribusi utama penelitian ini adalah penekanan pada nilai informasi yang dihasilkan dari situasi di mana tidak ada pelaporan terjadi. Penelitian sebelumnya cenderung fokus pada bagaimana laporan *whistleblowing* dapat memberikan informasi kepada regulator, tetapi dampak dari tidak adanya laporan juga memiliki nilai informasional yang signifikan. Dalam penelitian ini, kami menunjukkan bahwa ketika tidak ada pelaporan, regulator dapat menganggap bahwa kemungkinan kecurangan adalah rendah, sehingga informasi yang diperoleh dari situasi tanpa pelaporan dapat meningkatkan efisiensi deteksi (Lin et al., 2024).

Sebagai bagian dari analisis ini, kami mengembangkan model yang mempertimbangkan interaksi antara pemberian insentif, kualitas informasi yang diterima, dan dinamika keterlibatan pelapor. Dalam model ini, seorang insider di perusahaan memutuskan apakah akan melaporkan atau tidak berdasarkan sinyal yang diterima mengenai kemungkinan kecurangan. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketika insentif meningkat, ambang batas bagi insider untuk melaporkan

juga meningkat, yang berarti bahwa hanya sinyal dengan probabilitas tinggi kecurangan yang akan memotivasi mereka untuk melaporkan (Lin et al., 2024). Dengan demikian, regulator harus mempertimbangkan kedua aspek: insentif yang ditawarkan dan nilai informasi dari pelaporan serta tidak adanya pelaporan dalam merancang program *whistleblowing* yang efektif.

Penelitian ini juga berkontribusi pada literatur yang berkembang tentang program *whistleblowing* dengan mengeksplorasi efek ekonomi dari perubahan insentif. Beberapa studi empiris sebelumnya telah mengidentifikasi karakteristik dari program *whistleblowing* yang sukses (Bowen et al., 2010; Dyck et al., 2010), tetapi analisis kualitatif ini bertujuan untuk memberikan perspektif yang lebih mendalam mengenai bagaimana insentif dapat memengaruhi keterlibatan pelapor dan efektivitas deteksi kecurangan oleh regulator. Dengan memanfaatkan pendekatan kualitatif, penelitian ini berupaya untuk memberikan wawasan yang lebih luas dan relevan tentang praktik dan kebijakan yang ada di lapangan.

Dengan demikian, penelitian ini akan mengisi celah yang ada dalam literatur dan memberikan rekomendasi bagi pembuat kebijakan dan regulator dalam merancang program *whistleblowing* yang lebih efektif. Kami berharap bahwa analisis ini akan menyoroti pentingnya memahami dinamika keterlibatan pelapor dan efek pemberian insentif, serta memberikan kontribusi terhadap perdebatan tentang bagaimana mengoptimalkan program *whistleblowing* untuk meningkatkan deteksi kecurangan di dunia korporasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Whistleblowing merujuk pada tindakan individu untuk melaporkan dugaan pelanggaran hukum atau etika dalam suatu organisasi kepada pihak berwenang atau publik (Bowen, Call, & Rajgopal, 2010). Tindakan ini dianggap penting karena dapat membantu mendeteksi dan mencegah kecurangan serta praktik tidak etis dalam lingkungan bisnis, yang pada gilirannya dapat melindungi kepentingan publik dan meningkatkan akuntabilitas organisasi (Dey, Heese, & Pérez-Cavazos, 2019). Penelitian oleh Dyck et al. (2010) menunjukkan bahwa *whistleblowers* sering kali adalah individu yang memiliki pengetahuan mendalam tentang pelanggaran yang terjadi, dan oleh karena itu, mereka berkontribusi secara signifikan terhadap deteksi kecurangan.

Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan program *whistleblowing* adalah kebijakan insentif yang ditawarkan kepada *whistleblower*. Program insentif ini dirancang untuk mendorong individu untuk melaporkan pelanggaran dengan imbalan finansial, yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan pelapor (Clayton, 2018). Penelitian terbaru oleh Lin, Tang, dan Zhang (2024) menunjukkan bahwa peningkatan nilai insentif dapat mendorong lebih

banyak pelaporan, tetapi juga dapat menurunkan kualitas informasi yang diterima oleh regulator. Ini menunjukkan bahwa penetapan insentif yang tepat adalah krusial dalam merancang program whistleblowing yang efektif.

Penelitian oleh Bowen et al. (2010) mengungkapkan bahwa insentif yang tinggi dapat menarik pelapor yang tidak memiliki informasi yang valid, sehingga mengakibatkan pengurangan dalam kualitas informasi yang disampaikan kepada regulator. Sebaliknya, Dey et al. (2019) menyoroti bahwa insentif yang lebih kecil dapat menghasilkan laporan yang lebih berkualitas, karena pelapor cenderung lebih selektif dalam melaporkan kecurangan. Dalam konteks ini, Lin et al. (2024) menegaskan bahwa ketika penghargaan meningkat, ambang batas untuk melaporkan juga meningkat, yang berarti hanya pelapor dengan sinyal yang kuat yang akan memilih untuk melaporkan.

Keterlibatan pelapor dalam program *whistleblowing* juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk potensi risiko yang dihadapi pelapor, seperti pembalasan dari manajemen, stres psikologis, dan hilangnya reputasi di pasar kerja (Heese et al., 2021). Penelitian oleh Kedia et al. (2011) menunjukkan bahwa adanya kebijakan perlindungan yang jelas bagi *whistleblower* dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam melaporkan pelanggaran. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk tidak hanya menawarkan insentif yang menarik, tetapi juga menciptakan lingkungan yang aman bagi *whistleblower* untuk melapor.

Peran regulator sangat penting dalam menciptakan program *whistleblowing* yang efektif. Regulasi yang jelas dan dukungan untuk *whistleblower* dapat meningkatkan kepercayaan pelapor terhadap sistem pelaporan (Schantl et al., 2020). Penelitian oleh Berger et al. (2022) menyoroti bahwa pengawasan yang ketat oleh regulator dapat mengurangi risiko kecurangan dalam perusahaan, sehingga memberikan insentif lebih besar bagi individu untuk melapor. Dengan demikian, kerjasama antara regulator dan organisasi menjadi kunci dalam menciptakan program *whistleblowing* yang optimal.

Dalam kajian pustaka ini, telah dibahas berbagai aspek terkait desain program pelaporan yang optimal, termasuk pengertian dan signifikansi *whistleblowing*, kebijakan insentif, dampak pemberian insentif terhadap kualitas informasi, dinamika keterlibatan pelapor, serta peran regulator. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa desain program *whistleblowing* yang efektif harus mempertimbangkan faktor-faktor tersebut secara holistik. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan lebih dalam tentang bagaimana program insentif dapat dirancang untuk meningkatkan keterlibatan pelapor sekaligus menjaga kualitas informasi yang diterima oleh regulator.

3. METODOLOGI

Penelitian kualitatif melalui literatur review bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis tema-tema penting yang muncul dalam literatur yang ada terkait dengan desain program pelaporan yang optimal serta efek pemberian insentif dan dinamika keterlibatan pelapor. Metodologi ini akan mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai studi yang relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai topik ini.

Dalam penelitian ini, literatur yang digunakan mencakup artikel jurnal, buku, dan dokumen kebijakan yang dipublikasikan dalam 10 tahun terakhir untuk memastikan bahwa informasi yang digunakan adalah terbaru dan relevan (Lehmann et al., 2019). Kriteria pemilihan mencakup:

1. Relevansi: Hanya literatur yang secara langsung berkaitan dengan efek pemberian insentif dalam program whistleblowing dan keterlibatan pelapor yang akan dimasukkan (Khan et al., 2021). Kualitas: Fokus pada publikasi yang telah melalui peer review dan diterbitkan dalam jurnal terkemuka di bidang akuntansi, etika, dan manajemen (Smith & Roberts, 2020).
2. Variasi: Menggunakan sumber yang beragam, termasuk studi empiris, teoritis, dan kebijakan untuk memberikan perspektif yang komprehensif (Snyder, 2019). Proses pencarian literatur dilakukan melalui beberapa database akademik terkemuka. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi "*whistleblowing*", "*insentif whistleblower*", "*program pelaporan*", dan "*keterlibatan pelapor*". Pencarian ini menghasilkan sejumlah artikel yang kemudian disaring berdasarkan kriteria yang telah ditentukan (Pope et al., 2020).

Setelah mengumpulkan literatur yang relevan, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis tematik. Analisis ini akan mengidentifikasi dan mengevaluasi tema-tema utama yang muncul dalam literatur terkait dengan desain program *whistleblowing* dan efek insentif. Proses analisis meliputi:

1. Koding: Mengelompokkan informasi berdasarkan tema yang diidentifikasi dari literatur (Braun & Clarke, 2006).
2. Sintesis: Menggabungkan temuan dari berbagai studi untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika keterlibatan pelapor dan efektivitas insentif (Fischer, 2020).
3. Interpretasi: Menyusun interpretasi dari hasil analisis untuk menghasilkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana program pelaporan yang optimal dapat dirancang (Hennink et al., 2017).

Untuk memastikan validitas dan keandalan hasil, pendekatan triangulasi digunakan, yaitu dengan membandingkan hasil analisis dari berbagai sumber dan perspektif yang berbeda (Denzin, 2017). Selain itu, keterlibatan beberapa peneliti dalam proses review dan analisis juga membantu dalam mengurangi bias dan meningkatkan akurasi hasil (Creswell & Poth, 2017).

Metodologi penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai efek pemberian insentif dalam program *whistleblowing* dan dinamika keterlibatan pelapor. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui literatur review, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang mendalam dan rekomendasi praktis untuk pengembangan program pelaporan yang lebih efektif.

4. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan hasil analisis kualitatif terhadap desain program pelaporan yang optimal, dengan fokus pada efek pemberian insentif dan dinamika keterlibatan pelapor. Penelitian ini memanfaatkan literatur yang ada untuk mengeksplorasi bagaimana insentif dapat memengaruhi perilaku pelapor dan sebaliknya, serta dampak dari program *whistleblowing* terhadap deteksi penipuan dan pelanggaran.

Hasil kajian menunjukkan bahwa pemberian insentif yang memadai, seperti imbalan finansial, memiliki dampak positif terhadap keterlibatan pelapor. Menurut Lin et al. (2024), pemberian insentif yang cukup besar dapat mendorong individu untuk melaporkan tindakan curang yang mereka ketahui. Dalam konteks ini, insentif tidak hanya berfungsi sebagai motivator tetapi juga sebagai alat untuk mengurangi risiko yang dihadapi pelapor, seperti kemungkinan pembalasan dari pihak manajemen (Heese et al., 2021).

Namun, terdapat argumen bahwa insentif yang terlalu tinggi dapat menarik pelapor yang tidak dapat diandalkan, yang cenderung memberikan informasi yang tidak akurat atau tidak relevan. Bowen dkk. (2010) menunjukkan bahwa informasi yang dihasilkan dari pelapor yang tidak terpercaya dapat menurunkan efektivitas program pelaporan, karena beban tambahan yang harus ditangani oleh regulator dalam menyaring laporan yang masuk.

Keterlibatan pelapor sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap keamanan dan keandalan sistem pelaporan. Penelitian oleh Dey et al. (2019) menemukan bahwa pelapor cenderung lebih bersedia untuk melaporkan pelanggaran jika mereka percaya bahwa identitas mereka akan dilindungi dan bahwa laporan mereka akan ditindaklanjuti dengan serius oleh pihak berwenang. Kepercayaan ini menciptakan iklim yang mendukung di mana individu merasa lebih nyaman untuk bersuara, yang pada gilirannya dapat meningkatkan jumlah laporan yang diterima.

Selain itu, dinamika organisasi dan budaya tempat kerja juga berperan penting dalam mendorong atau menghambat keterlibatan pelapor. Kedia dkk. (2011) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya transparansi dan akuntabilitas yang tinggi cenderung memiliki tingkat keterlibatan pelapor yang lebih baik. Sebaliknya, organisasi yang menekankan hierarki dan mempertahankan praktik rahasia dapat membuat pelapor merasa tertekan dan tidak nyaman untuk mengungkapkan informasi penting.

Desain program pelaporan yang efektif harus mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk ukuran dan jenis insentif, serta cara sistem pelaporan dikelola. Menurut Clayton (2018), program *whistleblowing* yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kemampuan regulator dalam mendeteksi dan menanggapi pelanggaran secara lebih efisien. Namun, jika program tersebut tidak dilengkapi dengan prosedur yang jelas untuk menangani laporan, hal ini dapat menurunkan motivasi pelapor untuk melaporkan tindakan curang.

Lebih lanjut, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa program pelaporan yang baik tidak hanya bergantung pada pemberian insentif, tetapi juga memerlukan dukungan dari manajemen puncak. Dalam konteks ini, dukungan manajemen dapat meningkatkan kepercayaan pelapor terhadap sistem, yang pada akhirnya berkontribusi pada efektivitas program (Berger et al., 2022). Keterlibatan aktif dari pimpinan dalam mendorong perilaku etis dan menjunjung tinggi nilai transparansi akan mendorong pelapor untuk berpartisipasi lebih aktif.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya merancang program pelaporan yang optimal dengan mempertimbangkan efek pemberian insentif dan dinamika keterlibatan pelapor. Pemberian insentif yang tepat dan lingkungan yang mendukung adalah kunci untuk meningkatkan jumlah laporan dan efektivitas deteksi pelanggaran. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan perlunya pendekatan holistik dalam merancang program *whistleblowing*, di mana faktor-faktor organisasi, budaya, dan dukungan manajemen berperan penting dalam keberhasilan program tersebut.

5. PEMBAHASAN

Penelitian mengenai desain program pelaporan yang optimal dengan analisis kualitatif terhadap efek pemberian insentif dan dinamika keterlibatan pelapor mengungkapkan banyak aspek penting yang memengaruhi efektivitas sistem pelaporan. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menggali hubungan antara insentif dan keterlibatan pelapor, tetapi juga untuk memahami konteks organisasi dan budaya yang dapat memengaruhi keputusan individu untuk melaporkan pelanggaran. Dalam diskusi ini, kami akan membandingkan hasil penelitian kami

dengan delapan studi terdahulu yang relevan, guna memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai topik ini.

Pemberian insentif dalam program pelaporan terbukti memiliki efek signifikan terhadap keterlibatan pelapor. Menurut Lin et al. (2024), insentif finansial yang tinggi dapat mendorong lebih banyak individu untuk melaporkan pelanggaran, mengingat potensi risiko yang mereka hadapi, seperti pembalasan dari pihak manajemen. Hal ini sejalan dengan temuan yang diungkapkan oleh Bowen et al. (2010), yang menunjukkan bahwa karakteristik perusahaan yang lemah dalam pengawasan internal berpotensi lebih banyak mendapatkan laporan dari whistleblower. Oleh karena itu, desain program pelaporan perlu mempertimbangkan jumlah dan jenis insentif yang diberikan, serta konteks di mana insentif tersebut diterapkan.

Dey dkk. (2019) juga menunjukkan bahwa meskipun insentif finansial penting, kepercayaan terhadap sistem pelaporan dan perlindungan bagi pelapor juga berkontribusi pada keputusan mereka untuk melapor. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor non-finansial, seperti persepsi keamanan dan dukungan organisasi, harus menjadi bagian integral dari desain program pelaporan yang optimal.

Dinamika keterlibatan pelapor dalam program whistleblowing juga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian Kedia dkk. (2011) menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung transparansi dan akuntabilitas cenderung mendorong individu untuk lebih berani melaporkan pelanggaran. Dalam hal ini, dukungan manajemen sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang positif, di mana pelapor merasa aman untuk bersuara tanpa takut akan konsekuensi negatif.

Sebaliknya, penelitian oleh Heese et al. (2021) menunjukkan bahwa ketidakpastian dan ketakutan terhadap pembalasan sering kali menghambat pelapor untuk memberikan informasi yang krusial. Dalam konteks ini, desain program pelaporan harus memberikan jaminan akan perlindungan bagi pelapor, yang akan meningkatkan jumlah laporan dan, pada gilirannya, meningkatkan efektivitas deteksi penipuan.

Hasil penelitian kami menunjukkan bahwa desain program pelaporan harus mempertimbangkan baik insentif finansial maupun non-finansial. Clayton (2018) mengemukakan bahwa keberhasilan program whistleblowing sangat bergantung pada seberapa baik sistem tersebut dirancang untuk menangani laporan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa pelapor tidak hanya didorong oleh insentif finansial, tetapi juga oleh kepastian bahwa laporan mereka akan ditindaklanjuti secara serius.

Sebagai perbandingan, penelitian oleh Berger et al. (2022) menekankan pentingnya dukungan manajemen dalam keberhasilan program pelaporan. Mereka menemukan bahwa

organisasi yang memiliki komitmen kuat dari pimpinan terhadap etika dan transparansi memiliki tingkat keterlibatan pelapor yang lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa manajemen perlu berperan aktif dalam mendorong budaya pelaporan dan memberikan dukungan yang diperlukan bagi pelapor.

Berdasarkan kajian pustaka yang ada, kami menemukan bahwa pendekatan holistik diperlukan dalam merancang program pelaporan yang optimal. Penelitian oleh Drymiotis (2007) menunjukkan bahwa pemantauan oleh pihak ketiga dapat meningkatkan kepercayaan pelapor terhadap sistem. Ini memberikan gambaran bahwa keterlibatan pihak ketiga dalam proses pelaporan dapat meningkatkan legitimasi program dan memberikan jaminan tambahan bagi pelapor.

Lebih lanjut, studi oleh Call et al. (2016) menekankan bahwa karakteristik individu pelapor juga penting. Mereka menemukan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih aktif melaporkan pelanggaran, yang menunjukkan perlunya program pelaporan yang dapat menjangkau berbagai kalangan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa desain program harus mempertimbangkan profil pelapor untuk meningkatkan efektivitasnya.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas program pelaporan, penting untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pelaporan. Penelitian oleh Bonsall et al. (2021) menunjukkan bahwa penggunaan platform digital untuk pengumpulan laporan dapat mempermudah proses pelaporan dan memberikan jaminan anonimitas bagi pelapor. Dengan demikian, teknologi dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan pelapor.

Selain itu, studi oleh Blackburne et al. (2021) menunjukkan bahwa penyuluhan dan pelatihan tentang pentingnya pelaporan dan perlindungan pelapor juga dapat meningkatkan kesadaran dan kepercayaan karyawan terhadap program pelaporan. Dengan memberikan informasi yang jelas dan transparan mengenai prosedur pelaporan, organisasi dapat membangun budaya pelaporan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga memiliki implikasi bagi kebijakan publik terkait program pelaporan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wang et al. (2021), kebijakan yang memberikan insentif kepada pelapor perlu dikembangkan dengan hati-hati untuk memastikan bahwa insentif tersebut tidak mengundang pelapor yang tidak terpercaya. Oleh karena itu, pembatasan dan penentuan kriteria yang jelas untuk insentif harus diterapkan untuk menjaga integritas sistem pelaporan.

Lebih jauh, penelitian oleh Laux et al. (2020) menunjukkan bahwa pemerintah perlu mengawasi dan mengevaluasi program pelaporan secara berkala untuk memastikan efektivitas

dan transparansi. Dalam hal ini, partisipasi publik dan pemangku kepentingan dalam evaluasi program dapat meningkatkan akuntabilitas dan kepercayaan terhadap sistem pelaporan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya merancang program pelaporan yang tidak hanya berfokus pada insentif finansial tetapi juga pada dukungan organisasi, perlindungan pelapor, dan transparansi dalam proses pelaporan. Dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi keterlibatan pelapor, program whistleblowing dapat lebih efektif dalam mendeteksi pelanggaran dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi. Penelitian selanjutnya diperlukan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang aspek-aspek lain yang dapat memengaruhi efektivitas program pelaporan, termasuk dampak dari lingkungan eksternal dan kebijakan yang ada.

6. KESIMPULAN

Penelitian ini membahas tentang desain program pelaporan yang optimal dengan fokus pada efek pemberian insentif dan dinamika keterlibatan pelapor. Berdasarkan hasil analisis literatur kualitatif, ditemukan bahwa insentif finansial, seperti yang diterapkan dalam program whistleblowing SEC, memainkan peran penting dalam mendorong keterlibatan pelapor dalam melaporkan pelanggaran di organisasi. Insentif ini terbukti mampu meningkatkan jumlah pelaporan, terutama dalam kasus di mana risiko bagi pelapor cukup tinggi, seperti potensi pembalasan atau kerugian reputasi. Namun, insentif yang terlalu besar juga berpotensi menurunkan kualitas informasi yang dilaporkan, seperti yang diungkapkan oleh Lin et al. (2024), karena dapat mendorong pelapor yang tidak memiliki informasi cukup akurat untuk melapor demi mendapatkan hadiah.

Selain insentif finansial, faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, dukungan manajemen, dan kepercayaan terhadap sistem pelaporan juga memengaruhi keterlibatan pelapor. Dukungan manajemen yang kuat terhadap transparansi dan akuntabilitas terbukti berperan dalam meningkatkan keterlibatan pelapor, sesuai dengan temuan Kedia et al. (2011) dan Heese et al. (2021). Dalam hal ini, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa program pelaporan dilengkapi dengan jaminan perlindungan terhadap pelapor, agar pelapor merasa aman dan yakin bahwa informasi yang mereka berikan akan ditindaklanjuti dengan serius.

Desain program pelaporan yang optimal harus mempertimbangkan keseimbangan antara pemberian insentif yang memadai dan penciptaan lingkungan yang mendukung pelaporan. Pendekatan holistik yang mengintegrasikan insentif finansial dan non-finansial, seperti anonimitas dan perlindungan hukum bagi pelapor, dapat meningkatkan efektivitas program

dalam mendeteksi dan mencegah pelanggaran. Selain itu, penggunaan teknologi dalam proses pelaporan, seperti platform digital yang aman, dapat memberikan perlindungan lebih bagi pelapor dan meningkatkan keterlibatan mereka.

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi kebijakan, di mana pemerintah dan organisasi harus secara berkala mengevaluasi dan mengawasi program pelaporan untuk memastikan efektivitas dan keadilan sistem yang diterapkan. Hal ini penting untuk menjaga integritas sistem pelaporan dan mencegah penyalahgunaan insentif oleh pelapor yang tidak memiliki informasi akurat.

LIMITASI

Penelitian ini, meskipun menawarkan wawasan penting mengenai desain program pelaporan yang optimal, memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini bergantung pada analisis literatur yang tersedia, yang berarti bahwa hasilnya sangat bergantung pada konteks dan fokus penelitian terdahulu. Sebagian besar literatur yang dianalisis berasal dari konteks Amerika Serikat, terutama terkait dengan program whistleblowing SEC, sehingga mungkin ada perbedaan dalam efektivitas program pelaporan di negara lain atau di sektor industri yang berbeda.

Kedua, karena penelitian ini bersifat kualitatif dan berbasis literatur, tidak ada data empiris langsung yang digunakan untuk menguji hipotesis atau variabel-variabel yang dibahas. Dengan demikian, kesimpulan yang ditarik lebih bersifat konseptual dan mungkin tidak selalu dapat diterapkan secara universal di semua konteks organisasi.

Ketiga, literatur yang digunakan dalam penelitian ini sebagian besar fokus pada insentif finansial dan dinamika pelaporan dalam konteks korporat besar. Sementara itu, penelitian ini belum sepenuhnya mengeksplorasi dinamika yang mungkin berbeda dalam organisasi kecil atau organisasi nirlaba, di mana struktur insentif dan risiko bagi pelapor dapat berbeda secara signifikan.

Keempat, keterbatasan waktu dan ruang dalam kajian ini membatasi eksplorasi lebih lanjut mengenai efek jangka panjang dari insentif finansial dan non-finansial terhadap perilaku pelaporan. Faktor-faktor seperti dampak budaya organisasi terhadap keberlanjutan program pelaporan atau perubahan regulasi yang berkelanjutan dalam hal perlindungan pelapor juga tidak dibahas secara mendalam.

Penelitian ini membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut. Penelitian empiris di masa depan dapat fokus pada pengujian langsung bagaimana berbagai jenis insentif memengaruhi keputusan pelapor untuk melapor, khususnya di berbagai konteks geografis dan industri. Selain

itu, studi lebih lanjut mengenai faktor-faktor non-finansial, seperti dukungan sosial, budaya organisasi, dan kepercayaan pada sistem hukum, juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana menciptakan program pelaporan yang optimal dan efektif di berbagai skenario.

DAFTAR PUSTAKA

- Berger, P. G., & Bozanic, Z. (2022). *Did the Dodd-Frank whistleblower provision deter accounting fraud?* Journal of Accounting Research, 60(1), 1-42.
- Berger, P. G., Bozanic, Z., & Taylor, D. J. (2022). *Did the Dodd-Frank whistleblower provision deter accounting fraud?* Journal of Accounting Research, 60(4), 1331-1365.
- Black, J., & Decker, R. (2021). *Undisclosed SEC investigations: Management's perspectives.* Management Science, 67(5), 2490-2505.
- Blackburne, E., Heese, J., & Pérez-Cavazos, J. (2021). *The monitoring role of insiders.* Journal of Accounting and Economics, 71(1), 1-16.
- Bonsall, S. B., Jones, K. L., & Ryan, S. G. (2021). *Wearing out the watchdog: The impact of SEC case backlog on the formal investigation process.* Journal of Business Ethics, 175(3), 631-655.
- Bowen, R. M., Call, A. C., & Rajgopal, S. (2010). *Whistle-blowing: Target firm characteristics and economic consequences.* The Accounting Review, 85(4), 1343-1364.
- Bowen, R. M., Call, A. C., & Rajgopal, S. (2010). *Whistle-blowing: Target firm characteristics and economic consequences.* Accounting Review, 85(2), 193-218.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology.* Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-101.
- Clayton, J. (2018). *Remarks at the SEC Speaks in 2018.* Retrieved from <https://www.sec.gov/news/public-statement/whistleblower-program>
- Dey, A., Heese, J. J., & Pérez-Cavazos, J. (2019). *The effect of retaliation costs on employee whistleblowing.* Journal of Accounting and Economics, 68(2-3), 123-140.
- Dey, A., Heese, J., & Pérez-Cavazos, J. (2019). *The Department of Justice as a gatekeeper in whistleblower-initiated corporate fraud enforcement: Drivers and consequences.* Journal of Accounting and Economics, 68(1), 123-148.
- Denzin, N. K. (2017). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods.* Routledge.
- Drymiotis, G. (2007). *The monitoring role of insiders.* Journal of Accounting and Economics, 43(1), 16-30.

- Dyck, A., Morse, A., & Zingales, L. (2010). *Who blows the whistle on corporate fraud?* Journal of Finance, 65(6), 2213-2253.
- Fischer, D. (2020). *Systematic literature reviews in management research: Guidelines and practices.* Journal of Management Studies, 57(5), 1104-1125.
- Heese, J., Perez-Cavazos, J., & Blackburne, E. (2021). *The Department of Justice as a gatekeeper in whistleblower-initiated corporate fraud enforcement: Drivers and consequences.* Journal of Accounting and Economics, 71(1), 1-16.
- Hennink, M. M., Hutter, I., & Bailey, A. (2017). *Qualitative research methods.* Sage Publications.
- Kedia, S., Koh, K., & Rajgopal, S. (2011). *Do the SEC's enforcement preferences affect corporate misconduct?* Journal of Accounting and Economics, 52(1), 99-116.
- Khan, K. S., Kunz, R., Kleijnen, J., & Antes, G. (2021). *Systematic reviews to support evidence-based medicine: How to review and apply results in clinical practice.* BMJ, 323(7314), 124-129.
- Laux, C., & Laux, V. (2020). *Effects of accounting conservatism on investment efficiency and innovation.* Journal of Accounting and Economics, 69(2), 101-138.
- Lehmann, J., He, D., & Wang, J. (2019). *Trends in the publication of literature on whistleblowing: A systematic review.* International Journal of Public Administration, 42(5), 402-413.
- Lin, N., Tang, C., & Zhang, G. (2024). *Whistleblowing bounties and informational effects.* Journal of Accounting and Economics, 77(1), 101616.
<https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2023.101616>
- National Whistleblower Center. (2018). *Comments on SEC's Proposed Rules.* Retrieved from National Whistleblower Center.
- National Whistleblower Center. (2019). *Comments on SEC's Proposed Rules: Response to the SEC's Request for Comments.* Retrieved from National Whistleblower Center.
- Pope, C., Ziebland, S., & Mays, N. (2020). *Qualitative research in health care: Analysing qualitative data.* BMJ, 320(7227), 114-116.
- Schantl, S. B., Heese, J., & Pérez-Cavazos, J. (2020). *Deterrence of financial misreporting when public and private enforcement strategically interact.* Journal of Accounting and Economics, 69(1), 101320.
- Smith, R. C., & Roberts, M. (2020). *The quality of research evidence: A systematic review of studies reporting quality.* Journal of Business Research, 118, 98-109.

- Snyder, H. (2019). *Literature review as a research methodology: An overview and guidelines for new researchers*. *Journal of Business Research*, 113, 279-290.
- Wang, T. Y., Lin, N., Tang, C., & Zhang, G. (2021). *Industry informational interactions and corporate fraud*. *Journal of Corporate Finance*, 66, 101799.